



КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ: ПОДГОТОВКА МЕДИЦИНСКОГО ПЕРСОНАЛА

Авдюгина А. Л.

Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Московской области «Московский областной клинический противотуберкулезный диспансер», Клиника № 1, (ул. Дубки д. 7, Мытищи, п. Здравница, 141132, Московская область, Россия)
Федеральное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Медицинский колледж» г. Москвы, (Варшавское шоссе д. 16А, г. Москва, 117105, Россия)

Авдюгина Анна Леонидовна, главная медицинская сестра Клиники № 1; Заместитель председателя секции «Сестринское дело в эндоскопии» РООМС; Преподаватель сестринского дела; Председатель аккредитационной комиссии по «Операционному делу»

РЕЗЮМЕ

Для переписки:
Авдюгина Анна
Леонидовна
Anna L. Avdyugina

e-mail:
annaavdyugina
@yandex.ru

В статье мы рассматриваем существующие подходы к подготовке среднего медицинского персонала. Исследование основано на анализе научной литературы, нормативных правовых

актов, регулирующих деятельность среднего медицинского персонала и собственного наблюдения за работой учебного учреждения и работы молодого персонала.

Ключевые слова: образование, кадровый резерв, подготовка медицинского персонала, тобольский медицинский колледж, мотивация, профессионализм..

Информация о конфликте интересов: конфликт интересов отсутствует.

Информация о спонсорстве: данная работа не финансировалась.

Для цитирования: Авдюгина А. Л. Кадровый резерв: подготовка медицинского персонала. Клиническая эндоскопия. 2024;66(3):71-75. doi: 10.31146/2415-7813-endo-66-3-71-75

PERSONNEL RESERVE: TRAINING OF MEDICAL PERSONNEL!

A. L. Avdyugina

Moscow Regional Clinical Tuberculosis Dispensary, (7, Dubki str., Mytishchi, p. Zdravnitsa, 141132, Moscow region, Russia)
Medical College, (16A, Varshavskoe shosse, Moscow, 117105, Russia)

Anna L. Avdyugina, Chief nurse of the Clinic No. 1; Deputy chairman of the section «nursing in endoscopy» rooms; Teacher of nursing

SUMMARY

In the article we consider the existing approaches to the training of nursing staff. The study is based on the analysis of scientific literature, regulatory legal acts

regulating the activities of nursing staff and their own supervision of the work of an educational institution and the work of young staff.

Keywords: Education, personnel reserve, training of medical personnel, Tobolsk medical College, motivation, professionalism.

Information on conflicts of interest: there is no conflict of interest.

Sponsorship Information: This work was not funded.

For citation: Avdyugina A. L. Personnel reserve: training of medical personnel! *Filin's Clinical endoscopy*. 2024;66(3):71-75. (in Russ.) doi: 10.31146/2415-7813-endo-66-3-71-75

EDN: QFWNAE



АКТУАЛЬНОСТЬ ПРОБЛЕМЫ

В современных условиях развития здравоохранения необходимо повышать качество подготовки специалистов среднего звена. В настоящее время система здравоохранения испытывает дефицит квалифицированных кадров. Наличие кадрового резерва позволит оперативно решать вопросы замещения должностей руководителей структурных подразделений медицинской организации. Это положительно скажется на качестве оказания медицинской помощи населению.



Рис. 1.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

Начнем, пожалуй, с того, что же такое кадровый резерв!? Это база специалистов, которые прошли отбор, обучение и готовы занять вакантные должности в медицинской организации.

Типы кадрового резерва:

Стратегический - кандидаты на замещение вакансий;

Операционный - руководители среднего звена;

Молодёжный - новые перспективные кадры.

Виды кадрового резерва:

Внутренний — это перспективные сотрудники организации, которые могут быть переведены на новую должность.

Плюсы:

✓ Ускоренная адаптация. Возможные кандидаты на должность уже знакомы с внутренними процессами и корпоративной культурой. Это позволяет сократить время и затраты на их адаптацию.

✓ Мотивация. Возможность продвижения по службе — отличный стимул для персонала. Когда работники уверены, что их усилия не останутся незамеченными, их лояльность и продуктивность работы растут.

Минусы:

✗ Штат работников может быть небольшим, особенно на малых и средних предприятиях.

✗ Продвижение одного из сотрудников по карьерной лестнице может вызвать у других недовольство.

✗ Внутренние кадры привыкли к существующим бизнес-процессам, поэтому им будет труднее найти новый подход к решению рабочих задач, чем человеку со стороны.

Внешнее резервирование — поиск специалистов, которые ещё не работают в медицинской организации, но готовы занять вакантную должность.

Плюсы:

✓ Новые идеи, свежий взгляд.

✓ Большой выбор опытных соискателей.

Минусы:

✗ Длительные временные затраты на поиск кандидатов, оценку их навыков, обучение. (Рис. 1.)

У каждого из подходов свои плюсы и минусы, и лучше всего использовать их в сочетании. Так можно создать универсальную гибкую стратегию управления персоналом, привлечь талантливых специалистов.

ОБСУЖДЕНИЕ

В последнее время, для нас важно рассмотрение молодежного кадрового резерва. Привлечение молодых кадров в медицину, и здесь самое главное дать толчок будущим специалистам на этапе формирования и становления на путь профессии. Медицинские сёстры играют важную роль в здравоохранении, поскольку помогают поддерживать здоровье пациентов и облегчать их состояние. Обучение медицинских сестёр включает в себя получение знаний и навыков, необходимых для выполнения своих обязанностей.

Теоретическое обучение обычно проводится в образовательных учреждениях, таких как колледжи или университеты. Здесь студенты изучают основы медицины, анатомию, физиологию, патологию, фармакологию и другие предметы, необходимые для понимания работы организма человека и его заболеваний. Также они учатся проводить медицинские процедуры, такие как измерение давления, пульса, температуры тела, взятие крови на анализ и т. д.

Практическая подготовка обычно проходит в больницах или клиниках, где будущие медицинские сёстры могут наблюдать за работой опытных специалистов и участвовать в уходе за пациентами под руководством врачей и

медсестёр. Это помогает им получить опыт работы с реальными пациентами и развить навыки общения и взаимодействия с ними.

Семинары и тренинги могут проводиться как внутри образовательного учреждения, так и вне его. Они позволяют студентам углубить свои знания в определённых областях медицины, освоить новые технологии и методики ухода за пациентами.

Важной частью обучения медицинских сестёр является этический компонент. Будущие медсёстры должны понимать принципы этики и деонтологии, уметь соблюдать конфиденциальность, проявлять уважение к пациентам и их правам. По окончании обучения медицинские сёстры получают диплом и аккредитацию, подтверждающие их квалификацию. После этого они могут работать в различных сферах здравоохранения, включая больницы, поликлиники, дома престарелых, реабилитационные центры и другие учреждения.

Во время проведения VIII Научно-организационного комитета пленарной сессии форума Урал Эндо 26 – 27 апреля 2024 года в городе Тобольск, удалось посетить один из старейших медицинских колледжей Тюменской области. Его история началась в 1940 году, когда в Тобольске открылся филиал Омского медицинского техникума. Сейчас колледж готовит медсестёр, акушеров, фельдшеров, фармацевтов, зубных техников, лабораторных диагностов. Обучение ведётся по очной форме на базе основного общего и среднего (полного) образования.

Хотелось бы немного разобрать подготовку будущего кадрового резерва Тобольского медицинского колледжа имени Володи Солдато-ва. На базе медицинского колледжа организована огромная площадка как для подготовки специалистов будущего среднего медицинского образования, так и для дополнительного профессионального образования. Организация обучения будущих медиков, выстроенная на высшем уровне. Каждая аудитория — это отдельный вид искусства, правильность и эргономичность расположения учебных парт, построение рабочего места преподавателя, высоко технологичность оборудования для педагога, с возможностью показа студентам строение человека, разбора строение кости, органов, мышц, тканей, возможность показать анатомию человека от нормы до патологии при любом заболевании. Так же в наличие медицинского колледжа имеется симуляционный центр с очками виртуальной реальности, где есть возможность для акушеров отрабатывать все чрезвычайные ситуации во время

родов. Будущие студенты лечебного факультета могут прочувствовать всю специфику работы на скорой помощи, и в этом им помогает специально оборудованная машина скорой помощи, которая находится в помещении с возможностью регулировки скорости движения. (Рис. 2.- 5.)²

Обучение медицинских сестёр в симуляционном центре – это современная методика подготовки специалистов, которая активно используется в последние годы. Симуляционный центр представляет собой специально оборудованное помещение, оснащённое манекенами, имитирующими различные состояния пациентов, а также другими устройствами, позволяющими максимально приблизить учебный процесс к реальным условиям работы медицинской сестры.

В симуляционном центре для студентов проводятся практические занятия, на которых будущие медицинские работники обучаются навыкам ухода за пациентами, проведения медицинских процедур и манипуляций. Благодаря использованию манекенов и других устройств, студенты могут практиковаться в безопасной среде, без риска для здоровья пациентов.

Симуляционное обучение позволяет будущим медицинским сёстрам приобрести необходимые навыки и уверенность в своих действиях перед началом реальной работы. Кроме того, такой подход к обучению способствует развитию критического мышления и способности быстро принимать решения в экстренных ситуациях. В симуляционных центрах также проводятся тренировки по командной работе и коммуникации между медицинскими работ-



Рис. 2



Рис. 3



Рис. 4



Рис. 5

никами разных специальностей. Это позволяет будущим медицинским сёстрам/братьям лучше понять свою роль в команде и научиться эффективно сотрудничать с другими специалистами. Обучение медицинских сестёр в симуляционном центре является важным этапом их профессиональной подготовки, который позволяет им приобрести необходимые навыки и уверенность в своих действиях перед началом реальной работы.

Качественное сестринское образование играет важную роль в современном здравоохранении. Сестринское дело — это одна из самых важных профессий в медицине, которая требует от специалиста глубоких знаний и умений. Без хорошо подготовленных медсестер невозможно обеспечить качественную медицинскую помощь пациентам, и здесь неоценимый вклад вложен педагогами и непосредственно директором медицинского колледжа.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подводя итог хочется сказать...

Во-первых, качественное сестринское образование позволяет медсестрам эффективно выполнять свои обязанности. Медсестры являются ключевыми членами команды здравоохранения, которые отвечают за уход за пациентами и проведение медицинских процедур. Они должны обладать широким спектром знаний и навыков, чтобы правильно оценивать состояние пациента, определять потребности в уходе и предоставлять необходимую помощь. Только качественное образование может дать медсестре все не-

обходимые знания и умения для выполнения этих задач.

Во-вторых, качественное сестринское образование способствует развитию профессионализма медсестер. Профессионализм — это способность медсестры принимать решения, действовать и взаимодействовать с другими членами команды здравоохранения на основе глубоких знаний и опыта. Качественное образование дает медсестрам возможность развиваться как профессионалам, улучшать свои навыки и расширять свой кругозор.

Кроме того, качественное сестринское образование способствует улучшению качества медицинской помощи. Медсестры играют важную роль в процессе лечения и восстановления пациентов. Их работа может существенно повлиять на исход заболевания. Качественное образование позволяет медсестрам применять современные методы лечения и профилактики заболеваний, следить за новыми технологиями и инновациями в медицине.

Наконец, качественное сестринское образование способствует развитию здравоохранения в целом. Хорошее образование медсестер позволяет улучшить качество медицинской помощи, снизить количество ошибок и осложнений при лечении пациентов. Кроме того, качественно образованные медсестры могут стать лидерами в своей профессии, способствовать развитию новых методов лечения и ухода за пациентами. Организация образования в Тобольском медицинском колледже вызывает только восхищение. Что для повышения качества подготовки специалистов среднего звена, в современных условиях развития здравоохранения, необходимо как воздух.

ЛИТЕРАТУРА/REFERENCES

1. Normative legal acts governing the activities of mid-level medical personnel. (in Russ.) Available at: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140674/ (Accessed 05.05.2024)
Нормативные правовые акты, регулирующие деятельность среднего медицинского персонала [Электронный ресурс]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140674/
2. Continuous medical education system. (in Russ.) Available at: https://mtcpe.rsmu.press/files/issues/mtcpe.rsmu.press/2020/3/2020-3-1019_ru.pdf?lang=ru (Accessed 05.05.2024)
Система непрерывного медицинского образования [Электронный ресурс]. https://mtcpe.rsmu.press/files/issues/mtcpe.rsmu.press/2020/3/2020-3-1019_ru.pdf?lang=ru
3. Personnel reserve: what does it mean, how to create a personnel reserve. (in Russ.) Available at: <https://avito.ru>. (Accessed 05.05.2024)
Кадровый резерв: что это значит, как создать кадровый резерв [Электронный ресурс]. <https://avito.ru>.